

17535 RESOLUCION de 6 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9004442), que fue suscrito con fecha 2 de mayo de 1994, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ROBERTO ZUBIRI, SOCIEDAD ANÓNIMA» (1994)

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio se aplicará a los centros de trabajo de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima» (Madrid y Zamudio), y las delegaciones adscritas a los mismos.

Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio afectará al personal de la empresa «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», con excepción de:

- Personal directivo.
- Personal de contrato especial.

En cuanto al personal de ventas, se le aplicará el Convenio sólo en los conceptos regulados por el mismo y no queden regulados en sus condiciones específicas, de remuneración y jornada.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1994. Si la fecha de su publicación fuera posterior al 1 de enero, la aplicación de las cláusulas tendría carácter retroactivo a dicha fecha de entrada en vigor.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, a partir de su entrada en vigor.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 1994.

Artículo 6. *Garantía.*

Ambas partes establecen expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no serán inferiores en su cómputo anual a las que venían disfrutando.

Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. *Igualdad y no discriminación.*

Dentro de la empresa los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, respetará el principio de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, con las limitaciones que estipula la Ley.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

Ningún trabajador de plantilla podrá ser trasladado a otro centro de trabajo diferente al que en su día fuese contratado, salvo que al trabajador le interese.

Artículo 10. *Trabajos de categoría superior.*

El trabajador, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, nunca por plazo superior a tres meses, percibiendo durante el tiempo de prestación del servicio la retribución correspondiente al puesto a que circunstancialmente quede adscrito.

Artículo 11. *Promociones.*

Las promociones en la empresa se realizarán cuando existan circunstancias personales o de trabajo que las justifiquen, ateniéndose a la normativa legal vigente, en el primer caso, y a las aptitudes, méritos y antigüedad del trabajador, en el segundo caso.

A tal efecto se nombrará una Comisión compuesta por un representante de Dirección, un trabajador de categoría superior de la sección del puesto a ocupar y un representante del Comité de Empresa. Esta Comisión será la que controle las pruebas de aptitud teórico-prácticas a las que se someterá el aspirante, si fuera necesario por los servicios profesionales de la empresa. La decisión de esta Comisión será irrevocable, lo cual no quiere decir que el candidato no pueda presentarse en la siguiente promoción.

El personal mal cualificado o mal encuadrado en la P. S., y cuya mala calificación sea reconocida por la Comisión Paritaria (Comité-Dirección) nombrada para este efecto o por la autoridad laboral competente, no se considerará como promoción.

Artículo 12. *Escalafones.*

La Dirección de la empresa formará con la entrada en vigor del presente Convenio el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren y colocando a los trabajadores dentro de cada categoría en la empresa, haciendo constar las fechas de ingreso en uno y otro caso, y al centro a que pertenecen.

El escalafón se rectificará anualmente, si así procede, y se hará público para conocimiento de los trabajadores dentro del primer trimestre del año.

Artículo 13. *Mujer embarazada.*

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de la empresa o del especialista, si aquél no existiese, y cuando la empresa o la trabajadora lo solicite independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo, sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original, no siendo en ningún caso causa de sanción o despido su estado de embarazo.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Seguridad e Higiene, o Vigilante, en su caso, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto de trabajo cuando la embarazada vuelva a su puesto de trabajo.

Artículo 14. *Ingresos.*

La contratación del personal para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación se realizará de acuerdo con la Ley vigente, solicitando de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten e informando en los dos centros de trabajo principales por medio del tablón de anuncios. Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrá preferencia el personal de la empresa que optara a dicha plaza.

El Comité del centro correspondiente tendrá información del proceso de selección antes de decidir el ingreso de los aspirantes.

Artículo 15. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Técnicos y administrativos: Treinta días.
- b) Resto del personal: Quince días.

c) Peones, auxiliares de taller y oficios auxiliares: Siete días.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, todos los conceptos que le corresponden al trabajador.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador incumple la de avisar con la antelación debida.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Las admisiones del personal se consideran provisionales durante un período de prueba que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

Técnicos de grado medio y superior: Cuatro meses.

El resto del personal del grupo técnico: Dos meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Personal operario y subalterno: Quince días.

Durante el período indicado, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato, previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tengan por ello derecho a indemnización. En los casos de Técnicos en general y Administrativos, este preaviso será de diez días.

En todo caso, durante el período de prueba, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional del trabajo realizado.

Transcurrido dicho período, el trabajador pasará automáticamente a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba será computado a todos los efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecta al trabajador, durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al finalizar dicha situación.

Artículo 17. *Excedencias.*

La regulación de excedencias se atenderá a lo que estipula la Ordenanza Laboral de Artes Gráficas (o la norma que la sustituye) en vigor en cada momento y a lo que se dispone a continuación:

Primero.—Se considera causa de excedencia forzosa la originada por detención a causa de motivos políticos o sindicales. Por el tiempo que dure más un mes.

Segundo.—Los casos de excedencia forzosa supondrán la incorporación automática a un puesto de igual categoría a la que venían ocupando al comienzo de dicha excedencia.

Tercero.—La Comisión Paritaria podrá estudiar otros casos de excedencia forzosa no contemplados expresamente.

Artículo 18. *Percepción salarial.*

La liquidación de la nómina de salarios se hará al tercer día hábil del mes siguiente al trabajo. El cobro de haberes será mediante transferencia bancaria o talón nominal.

Artículo 19. *Paga extraordinaria de julio.*

En la primera quincena del mes de julio se abonará, a todo el personal de la plantilla, una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

Artículo 20. *Paga extraordinaria de diciembre.*

En la primera quincena del mes de diciembre se abonará, a todo el personal de la plantilla, una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

Artículo 21. *Paga extraordinaria de beneficios.*

En la segunda quincena de enero se dará, a todo el personal de plantilla, una paga extra de beneficios, correspondiente al año anterior, y se elaborará según las tablas de las otras dos pagas extraordinarias más la antigüedad.

Artículo 22. *Salario base.*

La estructura salarial de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», está formada por los siguientes conceptos:

Salario base.

Mejora pactada.

Prima.

Plus lineal.

Antigüedad.

Asimismo quedan incluidos todos aquellos conceptos salariales que se devenguen por el puesto de trabajo tales como turnicidad, nocturnidad y toxicidad.

Se entiende por salario base de empresa los cálculos de nómina siguientes:

Tiempo normal abonable.

Tiempo festivo.

Artículo 23. *Revisión salarial.*

Todos los conceptos salariales quedan congelados para 1994, incluidas las pagas extraordinarias y de beneficios.

Artículo 24. *Plus lineal.*

El plus lineal queda establecido en 7.557 pesetas mensuales para 1994.

Artículo 25. *Horas extras.*

Se actuará en todo momento conforme a la legalidad vigente. El límite de las horas extras se establece de acuerdo con la legislación vigente, para los casos de necesidad, en ochenta horas anuales.

El realizar horas extras tendrá carácter voluntario por parte del trabajador, salvo en los casos de reparaciones urgentes o siniestro.

Mensualmente se pasará información sobre las horas extraordinarias al Comité de Empresa y se abonarán según el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa se compromete a efectuar contrataciones eventuales, siempre que sea viable, para aquellos puestos en los que existan horas extras habituales en cantidad suficiente para proceder a la contratación.

El importe de la hora extra se calculará en cada caso tomando como base la suma de los conceptos: Salario base, antigüedad, mejora pactada, plus lineal de la hora ordinaria. El resultado se incrementará en un 75 por 100.

Además del importe de la hora extra a que se tuviera derecho de acuerdo con el párrafo anterior, se abonarán los complementos siguientes por la realización de horas extras en días festivos y/o no laborables.

Festivos, complemento de 5.323 pesetas/día.

No laborables, complemento de 4.152 pesetas/día.

Este complemento se fija considerando una jornada, festiva o no laborable, completa.

La realización de horas extras en días laborables dará derecho a quien las realice a cobrar la parte proporcional del complemento señalado para los días no laborables, en función de las horas extras realizadas.

Se acuerda la posibilidad de que quien realice una hora extra pueda canjear cada hora extra realizada por dos horas de descanso. En el supuesto de que el trabajador optase por esta posibilidad deberá comunicarlo con carácter previo a su realización a su jefe inmediato con el objeto de acordar, si procede, cuándo disfrutará del descanso.

Artículo 26. *Complemento para la calificación 1,16.*

Todos los trabajadores con calificación 1,16 y que lleven tres meses de trabajo en la empresa tendrán un complemento anual durante 1994 de 12.000 pesetas.

Artículo 27. *Plus de nocturnidad.*

Cuando el trabajo se realice en turno de noche, se abonará un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del salario real excluyendo de la base el EMT de cada persona.

Artículo 28. *Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.*

Los pluses reglamentarios del trabajo tóxico, penoso y peligroso serán calculados en base a la retribución del salario base de empresa en un 25 por 100.

La dirección de la empresa se compromete a eliminar, en beneficio de todos, las causas que motivan el pago de los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Artículo 29. Plus de turnos.

El personal que trabaje a turnos tendrá derecho a percibir un plus de turnos de 95.805 pesetas anuales en 1994, que se pagará en doce mensualidades.

Este plus de turnos sólo se cobrará cuando el régimen de trabajo sea a turnos, y dejará de percibirse cuando el trabajador pase a trabajar en régimen de jornada partida.

Artículo 30. Aumentos periódicos por tiempo de servicio. Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, además del salario que se establezca para su categoría, a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios de 3 por 100, y quinquenios del 3 por 100, calculados sobre el salario base de empresa.

Artículo 31. Plus de transporte.

Se cobrará, en concepto de plus de transporte, tomando como referencia el camino más corto y el medio más económico (metro, autobús, tren, etc.).

Este plus se percibirá por día de trabajo, y dejará de percibirse en el momento en que no concurra el fin por el que fue aplicado.

Las percepciones se actualizarán de acuerdo con las tarifas.

Artículo 32. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de 1.766 horas anuales para 1994.

2. La distribución de la jornada laboral anual se hará teniendo en cuenta los siguientes puntos:

2.1 El número de días a trabajar cada año se determinará restando de los días naturales del mismo los domingos, los días no laborables, los días festivos que a cada centro de trabajo le correspondan en virtud del calendario de fiestas que la autoridad laboral correspondiente apruebe para dicho año, los puentes naturales que resulten del calendario anual y los días de vacaciones.

2.2 El número máximo de días a trabajar para todo el personal será de 222 días al año.

Cuando por aplicación de lo dispuesto en punto 2.1 de este artículo, el número de días de presencia resultante fuese mayor a los 222 días arriba indicados, la diferencia entre aquéllos y los 222 días tendrán la consideración de no laborales, y se disfrutarán unidos al período de vacaciones.

2.3 En el supuesto de que en un año cualquiera coincidan en una misma semana dos o más puentes naturales, se estará a lo siguiente:

Ninguna persona podrá disfrutar más de un puente natural en una misma semana.

Se garantizará que la empresa no cierre durante toda la semana.

2.4 El personal de relevos pacta la renuncia a su tiempo de descanso durante las jornadas diurnas y nocturnas, y en adelante se estará a lo siguiente:

2.4.1 El personal de relevos dispondrá todos los años de dos días no laborales que se restarán de los días de presencia que anualmente resulten de la aplicación de los apartados 2.1 y 2.2 de este artículo, y que se disfrutarán o unidos a vacaciones o de acuerdo con lo que se pacte en el calendario anual de cada centro.

Estos dos días tienen la consideración de no laborables a todos los efectos, no serán recuperables, y serán abonados en todos los conceptos.

2.4.2 En contrapartida al resto del tiempo de descanso hasta ahora disfrutado, se establece un «complemento de relevos» que se abonará conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de este Convenio.

2.4.3 El tiempo de descanso tendrá, a todos los efectos, la consideración de tiempo de trabajo no efectivo.

Artículo 33. Normas para el sistema del horario flexible.

Personal con horario flexible:

1. El sistema con horario flexible afectará al personal administrativo y técnico, tanto de Dirección General como de Fábrica.

2. El grupo de trabajo en que cada empleado está integrado es el responsable de la aplicación y control del horario flexible.

3. Jornada laboral: Las horas a trabajar en el año, distribuidas mes por mes, serán las aprobadas en el calendario laboral:

3.1 Para el cumplimiento de tales horas se realizará un cómputo mensual, de tal manera que se entenderá prestada la jornada total completa

cuando se cumplan las horas indicadas en el calendario laboral, mes por mes.

3.2 El cómputo que se determine incluye la posibilidad de un margen de cuatro a cinco horas, a saldar en el siguiente mes. En el supuesto caso de que una persona, por necesidad de trabajo, supere las cinco horas al mes, éstas serán contabilizadas en el siguiente mes.

3.3 Las ausencias de trabajo debidas a baja por accidente, enfermedad, vacaciones o permisos retribuidos, reseñados en el presente Convenio de empresa, indicarán presunción de haber cumplido el número de horas diarias que corresponda a la media del mes en curso.

Sin embargo, por los permisos no retribuidos, la presunción del cumplimiento del horario laboral se extenderá solamente a las horas de estancia obligatoria, debiendo el interesado recuperar en otros días el tiempo correspondiente. Esto será de aplicación tanto para ausencias de día completo como parcial. Siempre que el interesado así lo especifique.

3.4 Existe la posibilidad de disfrutar permisos no retribuidos, siempre que no sobrepasen de diez horas al mes, y cuya duración no exceda de medio día cada uno de ellos, ni de cinco veces al mes, pudiendo ser este tiempo recuperado.

4. Horarios: En la implantación del horario flexible se hace necesario distinguir dos partes:

- a) Entradas y salidas.
- b) Estancia obligatoria.

a) La entrada se efectuará de ocho a nueve horas de la mañana. La salida de cinco quince a ocho horas de la tarde.

b) La estancia obligatoria en el centro de trabajo no será inferior a seis horas treinta, no habiendo un horario obligatorio para el cumplimiento de las mismas.

En el caso de que una persona haya disfrutado del permiso señalado en el punto 3.4 no estará obligada a cumplir con el apartado b).

4.1 La flexibilidad en la comida será de una a tres, empleando como mínimo media hora, que queda a criterio de cada empleado.

4.2 El personal que tiene en verano jornada intensiva estará sujeto al siguiente horario:

La entrada será de siete treinta a ocho treinta horas de la mañana, y la salida de dos treinta a ocho horas de la tarde, no pudiendo ser la estancia obligatoria inferior a seis horas, sin que para el cumplimiento de éstas exista un horario obligatorio.

5. Cómputo: El cómputo para el cumplimiento de las horas será mensual, de suerte se considerará prestada la jornada total completa cuando se cumplan las horas relacionadas en el punto 3.1 y 3.2, quedando saldadas al cabo del año. El cómputo se realizará mensualmente por el tiempo realmente trabajado.

6. Los puentes a establecer serán aprobados en el calendario laboral. Este horario flexible podrá ser revisado siempre que cualquiera de las dos partes lo solicite.

7. Entre la Dirección y el Comité de cada centro de trabajo tendrá plena autonomía, respetando siempre el principio de este articulado.

Artículo 34. Festividades.

Se considerarán fiestas las declaradas oficialmente por la autoridad laboral competente.

Asimismo, se considera festiva media jornada de los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores con jornada nocturna seguirán disfrutando de jornada festiva estos días, considerándose recuperados a todos los efectos.

Los sábados tendrán la consideración de no laborables.

La empresa tiene la facultad, previo informe al Comité, de establecer un plan de mantenimiento, contando con los sábados, considerándose, en este caso, laborables.

Artículo 35. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será de veintidós días laborales a disfrutar en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El cuadro de vacaciones reglamentarias será publicado por la empresa, previo acuerdo con los trabajadores, con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute.

Siempre que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si por deseo de la empresa y consentimiento del trabajador, las vacaciones tuvieran que disfrutarse en época distinta (junio-septiembre), el período de disfrute sería ampliado en cinco días más continuados.

Si existiese desacuerdo entre las partes (Dirección-trabajador), la Comisión Paritaria fijará la fecha para el que el disfrute corresponda y su decisión será irrevocable.

Para la elección de la época de vacaciones no existirán preferencias en razón de antigüedad, disfrutándose las mismas por turnos rotativos, dentro de cada categoría y puesto de trabajo.

El personal que cesa o sea incorporado en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como meses completos la fracción del mismo.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni parte, las vacaciones anuales.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período de vacaciones, éste se verá interrumpido, reanudándose cuando el trabajador sea dado de alta.

El cobro de las vacaciones será sobre todos los conceptos retributivos de nómina, cobrándose al inicio de las mismas, en forma de anticipo, mediante una cantidad aproximada.

Caso de interrupción de las vacaciones, a requerimiento de la empresa, se procederá de acuerdo con la legislación vigente en ese momento.

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán derecho a ausentarse del trabajo con permiso retribuido, percibiendo el salario del Convenio, en todos los casos que contempla la legislación vigente en cada momento (Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, o norma que la sustituya).

Artículo 37. *Permisos no retribuidos.*

Son causa de permisos no retribuidos aquellos que se juzguen justificados por la empresa y no estén comprendidos en el artículo 35, sobre permisos retribuidos.

La empresa concederá un día de permiso no retribuido al año, siempre que se solicite con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Artículo 38. *Fondo social.*

La empresa establecerá un fondo social para la concesión de préstamos personales sin ningún interés.

La cuantía del fondo por trabajador para 1994 será de 20.085 pesetas en 1994.

Este fondo será administrado por los Comités de los centros de trabajo, pero precisará siempre conformidad de la Dirección.

Artículo 39. *Seguridad Social.*

En caso de baja por accidente se abonará, desde el primer día, hasta el 100 por 100 de las percepciones que hubiera devengado en dicho período de haber estado trabajando.

En los casos de baja por enfermedad se abonará hasta el 100 por 100 de las percepciones que hubiera devengado en dicho período, de haber estado trabajando, pero con un período de carencia de tres días a partir de la primera baja de enfermedad en 1994.

En las pagas extraordinarias se actuará de igual manera.

Para determinar el abono se tendrán en cuenta el sueldo bruto del mes anterior a causar baja, del cálculo se excluyen viajes, plus familiar, horas extraordinarias, atrasos y cualquier otro concepto especial que incrementa a los conceptos ordinarios de cada mes (los conceptos fijos son: Sueldo base, antigüedad, mejora pactada, plus lineal, nocturnidad, prima y plus de turnos).

Artículo 40. *Ocio y cultura.*

La empresa prestará ayuda económica en aquellas actividades de tipo cultural, deportivo o recreativo que sean de interés mayoritario para los trabajadores y siempre que estas actividades estén orientadas a mantener la continuidad.

La aportación de la empresa por trabajador al año será de 2.494 pesetas en 1993.

Cada Comité presentará anualmente su presupuesto, con el detalle de actividades a la Dirección.

Artículo 41. *Lote de Navidad.*

Con motivo de la fiesta de Navidad, la empresa distribuirá un lote por un importe de 8.990 pesetas en 1994 más IVA por trabajador, gestionándose su composición y compra por los Comités de cada centro.

Artículo 42. *Cursillos de formación profesional.*

La empresa procurará cursillos al personal para el perfeccionamiento de los puestos de trabajo.

Estos cursillos irán a cargo de la empresa.

Las horas empleadas en los cursillos contarán como trabajadas a todos los efectos, si fuera dentro de las horas de trabajo.

Artículo 43. *Lengua vernácula.*

Los trabajadores que soliciten estudiar la lengua vernácula recibirán la enseñanza en centros culturales libremente elegidos, fuera de su jornada laboral. Los costos correspondientes serán pagados en principio por el operario y le serán reintegrados por la empresa, previa presentación del justificante de los mismos, así como de su asistencia y aprovechamiento.

En donde se interprete que se superan los costos normales se tratará en cada Comité de Centro.

Artículo 44. *Seguro de vida.*

Las pólizas que actualmente tiene contratadas la empresa quedan congeladas en 1994, de acuerdo con los capitales existentes en 1993.

Artículo 45. *Economato.*

Al objeto de beneficiar a los trabajadores en la adquisición de artículos básicos y para el hogar, se tenderá por parte de la empresa a participar en un economato.

Artículo 46. *Revisión médica.*

La empresa concertará con las Mutuas un servicio de revisión médica, incluida la vista, anualmente, a todo el personal de plantilla.

Al ingreso de nuevo personal se le realizará un examen médico.

Los centros dispondrán del servicio médico correspondiente de acuerdo con lo que marque la Ley. La empresa exigirá a estos centros responsabilidad en las revisiones y entrega de los resultados en un breve plazo.

Artículo 47. *Servicio militar.*

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviese presente en la empresa.

Tendrá derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones reglamentarias en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas la viniese percibiendo.

El personal que estando en el servicio militar o civil subsidiario disfrute de permiso podrá reintegrarse al trabajo, si este es, al menos, de un tiempo suficiente para permitir los diez días ininterrumpidos de trabajo, pudiendo emplearse en cualquier puesto, aun no siendo el suyo habitual, siempre y cuando no atente contra su dignidad profesional.

El personal que esté cumpliendo el servicio militar o civil subsidiario y que tenga familiares a su cargo, acreditados en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá, con cargo a la empresa, el 25 por 100 de su salario de Convenio, independientemente de las prestaciones a la Seguridad Social, siempre y cuando no esté en la situación contemplada en el párrafo anterior.

Quien ocupe la vacante temporal producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la empresa, ya licenciado del ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la empresa con carácter fijo o cesará, si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza. Se le avisará del cese con ocho días de antelación o se le abonará la indemnización equivalente a tal plaza.

Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses, establecido en el párrafo primero, el suplente adquirirá su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán, a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

Artículo 48. Comedor.

La empresa dispondrá de un comedor, a partir de 50 trabajadores, para cada centro de trabajo.

La aportación por comida será la misma que durante el año 1993. No obstante lo dispuesto en el presente Convenio, el funcionamiento del servicio de comedor del centro de trabajo de Zamudio se regirá por lo dispuesto en el acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa de 20 de enero de 1993.

Artículo 49. Seguridad e higiene.

La empresa contará con un vigilante de Seguridad e Higiene para cada centro de trabajo hasta 50 trabajadores, y de dos vigilantes a partir de 51 a 100 trabajadores.

Con más de 100 trabajadores se atenderá a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

La elección de los vigilantes y miembros del Comité de Seguridad e Higiene se efectuará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal. En caso de desacuerdo, cada parte elegirá la mitad.

Artículo 50. Prendas de trabajo.

A todo el personal de la empresa se le entregará ropa de trabajo de acuerdo con sus funciones:

Talleres: Dos conjuntos al año.

Laboratorios: Dos prendas al año.

Guarda: Una chaqueta con dos pantalones al año.

Personal de oficinas masculino: Una chaqueta de trabajo cada dos años.

Personal de oficinas femenino (dibujo incluido): Un conjunto cada dos años.

Chóferes: Una cazadora con dos pantalones al año.

Empleadas de limpieza: Dos batas al año.

Al personal que, por sus características de trabajo, deba desarrollar parte de su jornada en el exterior se le facilitará chaqueta y pantalón de agua, que serán renovados siempre que se demuestre su deterioro por razón de trabajo.

También el calzado de seguridad necesario para cada trabajador, renovable anualmente.

Asimismo la empresa entregará todo tipo de prendas y materiales para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, de mutuo acuerdo con la empresa y el trabajador.

Artículo 51. Jubilación.

Las partes firmantes acuerdan en materia de jubilación lo siguiente:

1. De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la empresa viene obligada a facilitar la jubilación de los trabajadores de sesenta y cuatro años que soliciten su jubilación especial. Los trabajadores que deseen acogerse a esta jubilación especial deberán comunicarlo a la empresa con un preaviso de, al menos, seis meses a la fecha de la jubilación.

2. Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los sesenta y cuatro años, se establecen las siguientes cantidades:

A los sesenta y años: 1.500.000 pesetas.

A los sesenta y un años: 1.000.000 de pesetas.

A los sesenta y dos años: 750.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 500.000 pesetas.

3. Con la finalidad de favorecer la creación de empleo y al amparo de las previsiones establecidas en nuestro ordenamiento jurídico se establece la jubilación obligatoria para todo el personal (Convenio y no Convenio) de la empresa a los sesenta y cinco años siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador afectado haya completado los períodos de carencia y demás requisitos necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

b) Que de acuerdo con las fórmulas de contratación establecidas por el ordenamiento jurídico la empresa proceda al empleo de un trabajador por un trabajador jubilado, en aras a procurar una mejora en la política de empleo.

4. Las cantidades a que se refiere el párrafo 2.º de este artículo serán incompatibles con cualesquiera otras a que pudiese tener derecho un trabajador de la empresa en virtud de cualquier modificación legal que pudiera darse en el futuro, o en virtud de acuerdos de cualquier naturaleza visados ante la Autoridad laboral.

Artículo 52. Comités de Empresa.

El funcionamiento, competencias y garantías de los Comités estarán regulados por la legislación vigente, Convenio Nacional de Artes Gráficas, o norma que la sustituya.

Artículo 53. Comités Intercentros.

Se constituirá un Comité Intercentros que será el máximo y único órgano de representación laboral de la empresa con capacidad para conocer y tratar de aquellos asuntos de las competencias de los Comités de Centros que afectan a la empresa en su conjunto o a varios centros de la empresa simultáneamente, y todo ello sin menoscabo de las competencias que a nivel local tienen legalmente atribuidos los Comités de Centros, o Delegados de Personal, según proceda.

La composición del Comité Intercentros será de dos miembros, uno por cada centro de trabajo. La designación de los miembros que lo compongan será la atribución de los diferentes Comités de Centros o Delegados de Personal, según convenga.

El tiempo empleado en las reuniones no será computable dentro del tiempo asignado a los Comités de Centros.

A los miembros del Comité Intercentros que debieran viajar para asistir a las reuniones o gestiones, la empresa les pagará los gastos habituales respetando las costumbres observadas con anteriores representantes.

La empresa facilitará los medios necesarios para el funcionamiento del Comité Intercentros, tanto a nivel de locales como de materiales de oficina, etc.

Las reuniones del Comité Intercentros podrán celebrarse en un centro de trabajo distinto al de la sede social, cuando previamente se justifique su necesidad.

Artículo 54. Competencias del Comité Intercentros.

Son competencias del Comité Intercentros la vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo de empresa, que se constituyen en miembros de la Comisión Paritaria.

Asimismo, serán de su competencia todos los asuntos que le sean encomendados por los Comités de Centros o Delegados de Personal, concernientes a la empresa en su conjunto.

El Comité Intercentros dejará su cargo por las mismas causas que los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Las garantías del Comité Intercentros serán las mismas que otorgan a los Comités de Empresa y Delegados del Personal, sin acumulación de las mismas.

Artículo 55. Derecho de la asamblea.

Se reconoce el derecho de los trabajadores de un mismo centro de trabajo a reunirse en asambleas.

Estas asambleas podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

Se celebrarán fuera de las horas de trabajo y dispondrán de locales de la empresa.

Se podrán celebrar dentro del horario de trabajo, en torno al cambio de turnos, a cuenta del cómputo anual de horas de trabajo.

Los Comités de Empresa convocantes lo comunicarán a la Dirección, con una antelación mínima de veinticuatro horas. En casos de emergencia se notificará antes de dicha asamblea.

Desde el año 1994, todo el personal dispondrá de hasta un total de cuatro horas anuales retribuidas para asistir a asambleas o reuniones de las Secciones Sindicales constituidas en la empresa.

Artículo 56. Derechos sindicales.

Todos los derechos sindicales de los trabajadores de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», se regularán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 57. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El Delegado de cada Sección Sindical entregará a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará este deseo, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferido el importe total de las retenciones y una lista con la firma de los que aparezcan en las mismas y estén interesados en esta forma de pago.

